

Sociaal overleg: wat betekent het IPA voor de Belgische spoorwegen?

Nieuws woensdag 3 april 2019

Op 25 februari 2019 bereikten de sociale partners een IPA-ontwerpakkoord (interprofessioneel akkoord) voor de periode 2019-2020. Dit ontwerp zal voorgelegd worden aan de achterban vooraleer het ABVV zich zal uitspreken over het wel of niet aanvaarden ervan.

Op dit ogenblik kunnen we niet inschatten wat de beslissing zal zijn. De raadpleging is nog volop gaande, maar we kunnen stellen dat de verwachtingen hoger waren dan wat in het ontwerpakkoord voorligt.

Lichte koopkrachtverhoging

Na de staking van 13 februari 2019 werden de onderhandelingen binnen de 'Groep van 10', waarin de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers zetelen, opnieuw opgestart. Na een onderhandelingsronde van 20 uur kwam de mededeling dat er een akkoord was. Er was een nieuwe berekening gemaakt om het percentage te bepalen met hoeveel de lonen de komende twee jaar bovenop de index zouden mogen stijgen. Uiteraard is dit nog niet definitief, want de instanties van de sociale partners dienen zich hierover nog uit te spreken zoals eerder vermeld. Was de maximale stijging vóór de staking nog 0,8 procent, dan werd het nadien bijgesteld naar 1,1 procent. Samen met de loonindexering gaat het in termen van koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering over 4,54 procent loonsverhoging, wat binnen de sectoren vrij kan onderhandeld worden. Dat er op méér gerekend werd, is een open deur intrappen. Toch zijn er een aantal positieve zaken.

Overige kleine verbeteringen

Een sterke verhoging van de flexibiliteit (belangrijke vraag van de werkgevers) werd beperkt. Ook werden een aantal verbeteringen verkregen met betrekking tot de minimumlonen, een welvaartsaanpassing voor de mensen met een sociale uitkering, een verhoging van de werkgeverstussenkomst in de uitgaven woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, een verlenging van cao's wat betreft de eindeloopbaan.

De 'usual suspects' van Open VLD en N-VA hebben hierover reeds hun ongenoegen geuit en dreigen ermee dit deel niet goed te keuren. Maar een globaal akkoord kan niet zomaar in stukjes verdeeld worden volgens de wensen van eender wie. Bovendien stellen deze partijen steeds dat de sociale partners hun verantwoordelijkheid moeten opnemen. Nadien moord en brand schreeuwen bij een akkoord is dan ook bizar.

Wat is het belang voor het spoorwegpersoneel?

Voor het spoorwegpersoneel is de loonnorm eveneens van toepassing. Bij ons moet hierover sectoraal onderhandeld worden tot een protocol van sociaal akkoord. Hiervoor moeten de onderhandelingen nog opgestart te worden. Zonder beheerscontract en zonder regering is dit echter een aartsmoeilijke oefening. Daarom zijn de verkiezingen in mei zo belangrijk voor het spoorwegpersoneel. Niet alleen zal de volgende regering beslissen over het budget dat de komende jaren wordt voorzien, maar zal er ook een nieuwe beheersovereenkomst dienen afgesloten te worden. Meer nog, de volgende regering zal beslissen hoe de liberalisering wordt geregeld in ons spoorweglandschap.

Openbare dienstverlening is ook koopkracht

Niet alleen zal de volgende regering moeten beslissen over een aantal spoorgerelateerde dossiers, de publieke sector in het algemeen snakt naar een nieuw elan. Er is dringend nood aan een nieuwe wind, zodat de openbare diensten de middelen krijgen waarop ze recht hebben om een goede dienstverlening te kunnen bieden aan de bevolking.

Goede en efficiënte openbare diensten zijn op zich al een loonsverhoging, want deze hoeven geen winst te maken. Wanneer we ons moeten richten naar een privébedrijf, gaan we meer betalen zonder daarom een betere service te krijgen. Want een privéonderneming moet wel winst maken om zijn aandeelhouders tevreden te stellen en liefst zelfs zoveel mogelijk.

Niet alleen centen, ook visie en personeel gevraagd

Ook bij het spoorwegpersoneel is er nood aan een valorisatie van de geleverde inspanningen. Hoeveel herstructureringen hebben we de laatste jaren niet achter de rug? Steevast is er bij de komst van een nieuwe directeur of CEO een wijziging in het beleid en de operationele organisatie. Het personeel verlangt meer dan ooit naar wat stabiliteit in de organisatiestructuur. Want wie van het personeel weet nog hoe de NMBS gestructureerd is met al die reorganisaties die er momenteel plaatsvinden?

We zijn niet tegen een reorganisatie an sich, maar deze moet zijn nut hebben. Indien het is om de stiptheid te verhogen, zijn we daar zeker niet a priori tegen. Maar om de stiptheid te verhogen, moet er ook voldoende personeel zijn en moet de operationele structuur werkbaar zijn.

Het personeel wordt bovendien te economisch ingezet met nefaste gevolgen voor de regelmaat. Het zou niet mogen zijn dat een vertraging een domino-effect heeft met gevolgvertragingen als resultaat. Als de diensten van het rijdend personeel te veel **I** en te krappe **I** aflosmomenten kennen, moet men niet verbaasd zijn dat trein X op spoor 5 vertraging heeft bij vertrek, omdat de trein met de voorziene treinbestuurder en treinbegeleider van trein X met vertraging toekomt op spoor 1. Het personeel wordt meer dan ooit geconfronteerd met organisatiestress. Reorganiseren vraagt meer inspanningen, meer flexibiliteit. Kortom, hoog tijd dat de mensen worden beloond voor hun inzet dag in dag uit.

Ludo Sempels

[ACOD Spoor]